

Informe Anual de Actividades 2019 (IAA) del CEPCI del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CONEVAL
Ciudad de México, enero del 2020.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

Dr. José Nabor Cruz Marcelo
Secretario Ejecutivo del CONEVAL

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) *Directorio Integrantes y Asesores 2019*

Lic. Daniel Gutiérrez Cruz
Presidente

Lic. José Alejandro Andrade Campos
**Asesor del Protocolo de Actuación de los
Comités de Ética y Prevención de Conflictos de
Interés en la atención de presuntos actos de
discriminación.**

Lic. Martha Alejandra Mares Poletti
Secretaria Ejecutiva del CEPCI

Lic. Carlos Beltrán Raigosa
Suplente de la Secretaria Ejecutiva

MIEMBROS PROPIETARIOS

C. Bertha Cristina León Reyes (Nivel Enlace)
C. María del Rosario Zarate Maldonado (Nivel
Jefatura Departamento)
Lic. María Almendra Rojas Rodríguez (Nivel
Subdirección de Área)
Lic. Nielsen Daniel Hernández Mayorga (Nivel
Dirección de Área)

ASESORES

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Lic. Fernando Moscoso Pohlenz
Titular del Órgano Interno de Control

POR EL ÁREA JURÍDICA

Mtra. Lilian Lira Pérez
Directora Ejecutiva de Asuntos Jurídicos

POR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

MAP. María Esther Prieto González
Directora de Administración y Finanzas

Lic. María Isabel Hernández Madrigal
**Consejera del Protocolo de Prevención,
Atención y Sanción del Hostigamiento
Sexual y Acoso Sexual y Ombudsperson.**

Lic. Ana Victoria Pérez García
**Asesora del Protocolo de Actuación de los
Comités de Ética y Prevención de
Conflictos de Interés en la atención de
presuntos actos de discriminación.**

MIEMBROS SUPLENTES

C. José Luis Monroy Reyes
Lic. Andrea Díaz Herrera Moro

Lic. Mario Espinoza Cruz

Mtra. Janet Zamudio Chávez

Lic. Edmundo Gustavo Madrueño Aguilar
Asesor suplente del Titular del Órgano
Interno de Control

Lic. Fernando Rosano Piña
Subdirector de Recursos Humanos

ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Informe de actividades
- III. Conclusiones o recomendaciones
- IV. Glosario
- V. Hoja de firmas de los integrantes del CEPCI
- VI. Anexos

Nota: El lenguaje empleado en el presente documento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

I. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo señalado en el numeral 6 de los *Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, y atendiendo lo señalado en el Acuerdo 1_1 al Tablero de cumplimiento 2019, y a la *Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2019*, emitida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), se elabora el presente **Informe Anual de Actividades 2019 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del CONEVAL**.

En este informe, se hace referencia a los resultados del Programa Anual de Trabajo (PAT 2019), cuyas acciones fueron realizadas durante el ejercicio. Cabe señalar que entre las principales actividades realizadas y promovidas por el CEPCI del CONEVAL en el 2019, está la alineación del Código de Conducta con el *Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal* publicado el 5 de febrero del 2019, así como la revisión y actualización de los documentos normativos: *Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI, Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a Denuncias por incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta del CONEVAL*, y *Acuerdo por el que se establece el Protocolo para la atención de Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL*; así como la difusión de las figuras y mecanismos para la atención de denuncias, y el establecimiento de mecanismos adicionales, y la construcción de nuevos indicadores de cumplimiento del Código de Conducta.

Por otra parte, se señala como una de las acciones relevantes, la realización de la *Sexta Semana de Integridad, Igualdad, No discriminación, Transparencia y Rendición de Cuentas del CONEVAL 2019* del 17 al 23 de septiembre, misma que se llevó a cabo en las instalaciones de este Consejo, con la participación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la Unidad de Ética e Integridad y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de la Función Pública UEIPPCI (SFP), la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional Electoral (INE) y el Consejo para las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México. En estos eventos se capacitaron y sensibilizaron en temáticas de ética, integridad, prevención de conflictos de interés, e igualdad y no discriminación, a 274 personas servidoras públicas de todos los niveles de la estructura con un registro de 140 mujeres y 134 hombres.

Como áreas de oportunidad, se identificó la pertinencia de efectuar la revisión y mejora del *Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a Denuncias por incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta del CONEVAL*, y *Acuerdo por el que se establece el Protocolo para la atención de Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL* aprobado en el mes de junio, ello derivado de las primeras denuncias recibidas para atención del CEPCI.

1_1 Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017

De igual forma derivado de la aplicación de indicadores, que aunque en su mayoría reportaron resultados favorables, el CEPCI realiza algunas recomendaciones sobre acciones de capacitación, y/o elementos de valoración para consideración de las áreas del CONEVAL, así como también, se considera procedente realizar la revisión y precisiones en la batería de indicadores aprobada en el 2019.

II. INFORME DE ACTIVIDADES

En la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI del CONEVAL) celebrada el día 28 de febrero de 2019, se aprobó el Programa Anual de Actividades para el 2019 (PAT 2019), mismo que se anexa (Anexo 1).

El presente informe da cuenta del cumplimiento de la ejecución y/o seguimiento a las acciones comprometidas en el PAT 2019, a excepción de la última actividad que tiene que ver con el informe anual mismo que se concluye al inicio del siguiente ejercicio con el presente documento y la aprobación por parte del CEPCI y el envío a la SFP.

Cabe señalar que el PAT 2019 tuvo mejoras atendiendo a las recomendaciones realizadas por la UEIPPCI de la SFP.

En este contexto, se atendió lo señalado el Tablero de Cumplimiento por la UEIPPCI de la SFP lo cual se confirma mediante *Cédula de Evaluación del Cumplimiento 2019* enviada por dicha unidad que resume los resultados respecto a las actividades realizadas en materia de fortalecimiento y mejora de la gestión del CEPCI, difusión y divulgación, acciones de capacitación, que en conjunto están encaminadas a prevenir la corrupción y promover la cultura de integridad de las personas servidoras públicas del CONEVAL programadas (Anexo 2).

Durante el 2019 el CEPCI del CONEVAL atendió las reuniones de trabajo, seminarios y capacitaciones promovidas por la Secretaría de la Función Pública, y dio cumplimiento a los diversos comunicados y requerimientos de información señalados por la UEIPPCI, cargando la información correspondiente en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECCOE), se anexa pantalla del sistema (Anexo 3).

Entre las acciones destacadas, el CEPCI del CONEVAL, realizó la modificación y alineación del Código de Conducta alineado al *Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal* publicado el 5 de febrero del 2019, asimismo, se aprobó una nueva batería de indicadores de cumplimiento del Código de Conducta 2019, que contempla indicadores específicos para medir aspectos como la igualdad laboral, y la violencia laboral y no discriminación.

La persona Consejera del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual (Protocolo HAS) asistió a las mesas de trabajo para la revisión y actualización del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal* convocadas por la SFP y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); asimismo atendió el curso denominado "Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual, conoce el protocolo para la APF", impartido por el INMUJERES.

RM

AT

A

En el 2019 se llevaron a cabo procesos para la renovación de los integrantes del CEPCI, se realizó la formalización de la *Política institucional en materia de integridad y prevención de la corrupción del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*, y se promovieron un importante número de acciones de capacitación y difusión para fortalecer la cultura de ética e integridad y sensibilizar a las personas servidoras públicas del CONEVAL sobre la igualdad, la no discriminación, la prevención de conflictos de interés, el hostigamiento y acoso sexual, como elementos contrarios a la ética y a la integridad.

Es relevante señalar que las acciones, gestión y mejora de documentos normativos son compartidas con el personal del CONEVAL, mediante correos electrónicos o el boletín electrónico institucional.

En materia de difusión, el CEPCI en coordinación con el área de Comunicación Social del Consejo, llevó a cabo la actualización del subsitio denominado "Comités institucionales" en la página web del CONEVAL, en donde aparecen de forma permanente documentos normativos e información que genera, haciendo énfasis en el Código de Conducta, que aparece actualizado y armonizado (Anexo 4).

La información aparece para consulta pública, en la siguiente liga: <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

A continuación se desglosa informe por apartados relevantes:

A. Capacitación y sensibilización

Se promovieron distintas acciones en materia de promoción y fortalecimiento de la cultura de ética e integridad, en las cuales se capacitaron 469 servidores públicos (250 mujeres y 219 hombres).

Reporte de acciones de capacitación realizada en el 2019

Temática	No. de eventos	Participantes		
		Número	Hombre	Mujer
Ética e Integridad (considera la prevención de conflictos de interés)	5	103	49	54
Derechos humanos, equidad /igualdad laboral.	6	198	91	107
Control interno y rendición de cuentas.	6	168	79	89
Total:	17	469	219	250

Nota: se cuenta con las listas, correos electrónicos, y/o constancias correspondientes.

B. Resultados de la Evaluación de Percepción

Las personas servidoras públicas de CONEVAL, en el mes de octubre aplicaron el *Cuestionario de percepción sobre el Cumplimiento del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*, del cual se obtuvieron los siguientes resultados mismos que estuvieron por arriba de los obtenidos por la APF en su conjunto y el sector Bienestar.

Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2019 Diciembre 2019

NOMBRE:	CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL		
SIGLA:	CONEVAL	CANTIDAD DE RESPUESTAS VÁLIDAS:	93

	INDICADOR DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO/ VALOR DE...	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	SECTOR	DEPENDENCIA O ENTIDAD
PRINCIPIO	LEGALIDAD	8.58	8.55	9.15
	HONRADEZ	8.55	8.55	9.22
	LEALTAD	8.49	8.58	8.95
	IMPARCIALIDAD	8.38	8.52	8.75
	EFICIENCIA	8.59	8.63	9.18
	ECONOMÍA	8.64	8.70	9.20
	DISCIPLINA	8.53	8.52	9.08
	PROFESIONALISMO	8.57	8.58	9.09
	OBJETIVIDAD	8.46	8.50	9.02
	TRANSPARENCIA	8.71	8.75	9.28
	RENDICIÓN DE CUENTAS	8.50	8.52	9.01
	COMPETENCIA POR MÉRITO	8.09	8.04	8.61
	EFICACIA	8.55	8.56	9.23
	INTEGRIDAD:	8.54	8.55	9.15
EQUIDAD	8.54	8.64	9.33	
VALOR	INTERÉS PÚBLICO	8.62	8.69	9.24
	RESPECTO	8.70	8.75	9.30
	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	8.79	8.83	9.43
	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	8.76	8.80	9.48
	EQUIDAD DE GÉNERO	8.70	8.77	9.39
	ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO	8.73	8.68	9.14
	COOPERACIÓN	8.56	8.57	9.06
LIDERAZGO	8.47	8.95	8.95	

FUENTE: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. UNIDAD DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES. 2019.

C. Indicadores

Cabe señalar que anualmente, desde el 2013 el CONEVAL había aplicado indicadores referidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta.

En 2019, el CONEVAL tomará en cuenta indicadores específicos para dar seguimiento al cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta, basado en los resultados de la aplicación al Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética implementado por la Secretaría de la Función Pública y aplicado por este Consejo en octubre de 2018.

El documento está disponible públicamente en el sitio web institucional, y se puede consultar en la siguiente liga:

https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Indicadores_de_Cumplimiento_del_Codigo_de_Conducta-metodo_de_medicion_%20y_o_evaluacion_de_los_resultados_del_CONEVAL.pdf

Asimismo, para complementar esta evaluación, se han identificado aspectos que se consideran relevantes en materia de desigualdad, no discriminación y violencia laboral a través de la información que proporciona la Dirección General Adjunta de Administración, mismos que fueron contruidos con el apoyo de la Dirección General Adjunta de Coordinación, y aprobados por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), los cuales se presentan a continuación.

Los elementos que se encuentran presentes tanto en los principios como en los valores parecieran ser de compleja incorporación a una medición por algún matiz de subjetividad que pudieran contener; por ello, se ha tomado como referencia para la construcción de los indicadores, la implementación del arriba mencionado Código de Ética y del Código de Conducta del CONEVAL.

A continuación, se muestran los resultados de la aplicación de los indicadores seleccionados para 2019:

Indicadores generales de cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta	
Indicador	Resultado 2019 (Inicial)
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad	97.76
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez	96.74
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad	97.17
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad	96.25
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia	99.02
Indicadores específicos	
Indicadores de Igualdad laboral entre hombres y mujeres	
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres	96.96
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Dirección General Adjunta	25
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Dirección	86.36
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Subdirección	77.41
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Jefe de Departamento	134.28
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres. Enlace	120
Indicadores No Discriminación	
Índice de percepción de igualdad y no discriminación	103.6
Índice de percepción de no discriminación en el trabajo.	No aplica el calculo
Indicadores de conciliación de la vida laboral con la vida familiar	
Porcentaje de personas beneficiados que hacen uso de los servicios personales que ofrece la institución	9.23
Índice de percepción de conciliación de la vida laboral y familiar	99.89
Índice de percepción de respeto	102.99
Índice de percepción de respeto a los derechos humanos	103.74
Combate a cualquier forma de violencia	No aplica el calculo
Indicadores seleccionados de gestión	
Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	240.51
Actuación del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés en el cumplimiento de sus funciones en materia de atención de denuncias	100

Nota: Derivado de este ejercicio de aplicación inicial, se identificaron indicadores que serán revisados y precisados en el 2020.

El CONEVAL tomará en cuenta indicadores específicos para dar seguimiento al cumplimiento de los códigos de Ética y Conducta, basado en los resultados de la aplicación al Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética implementado por la Secretaría de la Función Pública y aplicado por este Consejo en octubre de 2019. Asimismo, para complementar esta evaluación, se han identificado aspectos que se consideran relevantes en materia de desigualdad, no discriminación y violencia laboral a través de la información que proporciona la Dirección General Adjunta de Administración, mismos que fueron construidos con el apoyo de la Dirección General Adjunta de Coordinación, y aprobados por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), los cuales se presentan a continuación.

El documento está disponible públicamente en el sitio web institucional, y se puede consultar en la siguiente liga:

https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Indicadores_de_Cumplimiento_del_Codigo_de_Conducta-metodo_de_medicion_%20y_o_evaluacion_de_los_resultados_del_CONEVAL.pdf

1. Indicadores seleccionados de Cumplimiento del Código de ética y conducta

Nombre	Definición
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de legalidad (IPL)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de legalidad. El Principio de Legalidad fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de honradez (IPH)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de honradez. El Principio de Honradez fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de lealtad (IPL)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de lealtad. El Principio de Lealtad buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de imparcialidad (IPI)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de imparcialidad El Principio de Imparcialidad buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno

Nombre	Definición
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de eficiencia (IPE)	El principio que fue sujeto a evaluación de los indicadores es el de eficiencia El Principio de Eficiencia buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

2. Indicadores Específicos

2.1 Igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Nombre	Definición
Brecha en la participación laboral para mujeres y hombres (Brecha) institución	Expresa la proporción de mujeres que trabaja en la institución respecto a la proporción de hombres. Este indicador se aplicará por nivel jerárquico: - Brecha nivel Dirección General Adjunta. - Brecha nivel Dirección. - Brecha nivel Subdirección. - Brecha nivel Jefe de Departamento. - Brecha nivel Enlace.

Nombre	Definición
Índice de percepción de igualdad y no discriminación (IPIND)	Representa la percepción de igualdad y no discriminación entre la totalidad de servidores públicos de CONEVAL

2.2 No discriminación.

Nombre	Definición
Índice de percepción de no discriminación en el trabajo. (IPND)	El Indicador mide la proporción de trabajadores con algún tipo de discapacidad, constatados por la institución.

2.3 Conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Nombre	Definición
Porcentaje de personas beneficiados que hacen uso de los servicios personales que ofrece la institución (IB)	El indicador mide la proporción de trabajadores que hacen uso de los servicios que la institución ofrece el disfrute o desarrollo del personal

Índice de percepción de conciliación de la vida laboral y familiar (IPC)	Representa la percepción conciliación de la vida laboral y familiar entre los servidores públicos de CONEVAL
--	--

2.4 Combatir cualquier forma de violencia laboral.

Nombre	Definición
Índice de percepción de respeto (IPR)	Representa la percepción de respeto entre los servidores públicos de CONEVAL

Nombre	Definición
Índice de percepción de respeto a los derechos humanos (IPRDH)	Representa la percepción de respeto a los derechos humanos entre los servidores públicos de CONEVAL

Nombre	Definición
Combate a cualquier forma de violencia	Refleja las acciones de atención de las diversas quejas en materia de violencia laboral

3. Indicadores seleccionados de gestión.

Nombre	Definición
Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Refleja las acciones de capacitación y concientización al personal sobre el tema de temas
Actuación del Comité de Ética y de Prevención del Conflicto de Interés en el cumplimiento de sus funciones en materia de atención de denuncias	Refleja las acciones de atención de las diversas quejas en materia de integridad y conflicto de interés.

Comentarios

En el caso de los indicadores específicos, se obtuvieron calificaciones por arriba del 90, sin embargo, se observa una ligera disminución (en los resultados de percepción individual) respecto al año pasado, por tal motivo se considera pertinente continuar con acciones de difusión para fortalecer la percepción del cumplimiento del Código de Conducta en los aspectos evaluados. En lo que respecta a los indicadores de brecha se encontraron áreas de oportunidad para disminuir las diferencias arrojadas. Por otra parte, los indicadores en materia de no discriminación y de combate a cualquier forma de violencia laboral arrojaron resultados positivos.

Finalmente en lo que respecta a los indicadores de gestión, **reportaron cero denuncias en materia de violencia laboral**, y se confirma la atención por parte del CEPCI de la totalidad de las (4) denuncias registradas en el 2019.

D. Difusión y Divulgación

Se llevaron a cabo acciones de difusión de temáticas de integridad, derechos humanos, y otros, mediante correo electrónico institucional, boletín institucional y circulares, mediante tres mecanismos (Anexo 5).

1. Publicación en sitio web institucional:
<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>
2. Impresiones posters que se colocan en las mamparas de los pisos (1-8) de manera aleatoria y periódica. Se cuenta con evidencia fotográfica.
3. Correos electrónicos de difusión, publicación en boletín electrónico institucional.

Se hizo difusión respecto a las siguientes temáticas:

Acciones Primer Trimestre
Informe Anual de Actividades 2018
Programa Anual de Trabajo 2018 (sitio web institucional)
Campaña de Combate al Huachicoleo
Protocolo para atender denuncias (buzones) (sitio web institucional)
Programa Anual de Trabajo 2019 (sitio web institucional)
Acciones Segundo Trimestre
Figura de Consejera con base al Protocolo de Prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
Campaña de Combate al Huachicoleo
Campaña de declaración patrimonial y conflicto de intereses
Bases para la Integración, organización y funcionamiento del CEPCI (sitio web institucional)
Campaña Pilares de la Nueva Ética Pública
Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta (sitio web institucional)
Procedimiento para atender denuncias (sitio web institucional)
Difusión Código de Ética
Acciones de promoción de la integridad (denuncias)
Acciones Trimestre Trimestre
Código de conducta (sitio web institucional)
Campaña de Combate al Huachicoleo
Campaña Pilares de la Nueva Ética Pública
Campaña Conoce tu Código
Evidencia de difusión Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal
Acciones Cuarto Trimestre
Campaña de Combate al Huachicoleo
Evidencia de difusión del Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
Campaña Pilares de la Nueva Ética Pública
Código de conducta (sitio web institucional)

f
f
A
A

Las evidencias de las acciones de difusión respecto a las distintas campañas precisadas por la SFP están cargadas en el SSECCOE.

Buenas Prácticas

El CEPCI del CONEVAL ha implementado mecanismos para promover la integridad y combatir la corrupción, entre ellos ha institucionalizado dos:

Firma de la Carta Compromiso.- Considerando la actualización continua del Código de Conducta, así como su difusión, todas las personas servidoras públicas del CONEVAL, manifiestan conocer el Código de Conducta y aceptan atenderlo. Esta práctica se realiza desde el 2015, sin embargo a partir del 2019 se institucionalizó como parte del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, para que toda persona que ingrese al CONEVAL manifieste conocer y aceptar el Código de Conducta institucional.

De igual forma como recomendación del Comisariato, en el mes de diciembre, se realizó la actualización de la Carta Compromiso y se recabó la firma de todo el personal del CONEVAL, por parte del área de recursos humanos. (Anexo 6)

Cartas compromiso firmadas por unidad administrativa
 (diciembre 2019)

Unidad administrativa	Número de personas servidoras públicas que entregaron su Carta Compromiso
SE	8
DGAA	45
DGAAP	39
DGAC	45
DGAE	49
Total	186

Semana de Transparencia, Ética y Rendición de Cuentas.- Considerando la relevancia de la rendición de cuentas y la transparencia para la institución, lo cual se hace patente a través de la publicación de la información derivada de su quehacer, en su página web, ha sido primordial la promoción e institucionalización de una cultura de transparencia, integridad y rendición de cuentas; en este sentido, anualmente desde el 2013 se lleva a cabo este evento que considera conferencias, ciclos de cine, talleres de capacitación temáticos.

En el mes de septiembre de 2019 se efectuó la **Sexta Semana de Integridad, Igualdad, No Discriminación, Transparencia y Rendición de Cuentas del CONEVAL**, la cual contó con un registro de 278 personas servidoras públicas. Entre los ponentes se tuvo la participación del Instituto Nacional Electoral; del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad; de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública; la Secretaria Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción; y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos con temas de "Igualdad y No Discriminación" y "Violencia de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual".

A continuación se presenta imagen con el programa desarrollado.

CONEVAL
Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Sexta Semana
de Integridad, Igualdad, No Discriminación,
Transparencia y Rendición de Cuentas del
CONEVAL 2019

PROGRAMA

Martes 17 de septiembre

11:45 Hrs. Inauguración
Auditorio

12:00 Hrs. Conferencia: "Sensibilización sobre la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad"
Auditorio
Comisión Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Miércoles 18 de septiembre

09:30 a 15:00 Hrs. Curso: "Igualdad y No Discriminación"
Sala Calpulalpan
Dirección de Diseño y Desarrollo Educativo
Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Jueves 19 de septiembre

12:00 a 13:00 Hrs. Conferencia: "Valores, Principios y Reglas de Integridad ¿Cómo servir a México con ética e integridad?"
Auditorio
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos e Intereses
Secretaría de la Función Pública

13:00 a 14:00 Hrs. Conferencia: "Prevención de conflictos de intereses"
Auditorio
Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés
Secretaría de la Función Pública

Viernes 20 de septiembre

11:00 a 13:00 Hrs. Conferencia: "Violencia de género, hostigamiento y acoso sexual"
Auditorio
Dirección General de Educación en Derechos Humanos de la Secretaría Técnica del Consejo Consultivo
Comisión Nacional de los Derechos Humanos

13:00 a 14:00 Hrs. Conferencia: "Propuesta de Política Nacional Anticorrupción del SNA"
Auditorio
Unidad de Riesgos y Políticas Públicas de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (SESNA)

Lunes 23 de septiembre

11:00 a 12:00 Hrs. Conferencia: "Democracia y diversidad construyendo ciudadanía"
Auditorio
Consejera Electoral
Impartida por el Instituto Nacional Electoral

12:00 Hrs. CLAUSURA
Auditorio
Por el Secretario Ejecutivo del CONEVAL.

Cursos adicionales

Curso: Lengua de Señas Mexicanas* (Inicia)
Imparte: Instituto de las personas con discapacidad de la CDMX
Fecha: 23 de septiembre
Horario: 16:00 a 19:00 hrs.
Cupo: 25 personas

Curso: Igualdad y No Discriminación
Imparte: Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Fecha: 18 de septiembre
Horario: 9:30 a 15:00 hrs.
Cupo: 30 personas

*12 sesiones, los lunes de 16:00 a 19:00 h.

Para los cursos se requiere registro previo a más tardar el 13 de septiembre, dado que se tiene cupo limitado. Para más información y registro, por favor contactar a Ana Victoria Pérez García en la extensión 70200 o al correo electrónico: avperez@coneval.org.mx.



Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social



f

J

(S)

Mg

f

D

En el mes de marzo de 2019, se reportaron a la UEIPPCI las acciones en materia de las *Medidas de Protección a Gestores de Integridad*, en el cual se señalaron los documentos normativos en los cuales quedó establecido este aspecto, y los mecanismos implementados en CONEVAL, como lo son: las Bases de integración, organización y funcionamiento del CEPCI, el Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a Denuncias por incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta del CONEVAL, y Acuerdo por el que se establece el Protocolo para la atención de Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL, en la Designación de la Persona mediadora Ombudsperson y en la Política Institucional en materia de integridad y prevención de la corrupción; haciendo énfasis que como objetivo principal se busca garantizar la protección de denunciantes, víctimas de denuncias, testigos y gestores en materia de integridad.

Por otra parte aunado a las acciones de capacitación, en el segundo semestre se llevaron a cabo ciclos de cine temáticos para las personas servidoras públicas, en las instalaciones del CONEVAL y durante el horario de comida. Se presenta uno de los programas y fotografías en Anexo 7.

De igual forma el CONEVAL realizó los ejercicios de retroalimentación promovidos por la Secretaría de la Función Pública, mediante los cuales se conoce la percepción sobre el clima laboral, la integridad y la ética, lo que permite al CEPCI realizar recomendaciones o implementar acciones preventivas:

Fecha	Acción
Noviembre 4 al 29	Aplicación del Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, 2019
Octubre 15 al 28	Aplicación de la Encuesta de medición del Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2019)

Lo anterior como ejercicios de diagnóstico para identificar áreas y procesos sensibles a riesgos de corrupción, y promover el establecimiento de los controles que se consideren convenientes para su prevención.

Derivado de los resultados 2018 y con el propósito de fortalecer el clima laboral conforme a la Norma Primera de control interno Ambiente de Control, se consideraron varias acciones en el PTCI 2019 derivadas de este análisis como fueron las que se presentan a continuación:

1.	Revisar, actualizar y aprobar el Código de Conducta (CC) del CONEVAL atendiendo al <i>Código de Ética de los servidores públicos</i> publicado el 5 de febrero del 2019 y alinearlos a la normatividad aplicable vigente.
2.	Realizar acciones de difusión del Código actualizado, y su publicación en el sitio web institucional, con la finalidad de hacerlo llegar a todo el personal del CONEVAL.
3.	Efectuar las acciones pertinentes para la aplicación de mecanismo y realizar la medición del conocimiento de los documentos básicos de la normativa interna en materia de integridad en la institución.
4.	Establecer una política interna de evaluación respecto del conocimiento y apego del código de conducta por parte de las personas servidores públicos en el CONEVAL, que considere el establecimiento de un mecanismo de retroalimentación y medición.
5.	Establecer e implementar el procedimiento y/o la política, para el registro y seguimiento actos contrarios a la ética y conducta, y establecer un mecanismo para medir su desempeño.
6.	Establecer las acciones necesarias para la implementación del mecanismo de funcionamiento del sistema de control de quejas y denuncias
7.	Establecer las acciones de difusión para el personal del CONEVAL de los diversos canales de denuncia.
8.	Diseñar e implementar un programa de capacitación y actualización para los servidores públicos, con énfasis en: ética e integridad; transparencia y rendición de cuentas, igualdad laboral y no discriminación, y prevención, disuasión, detección y corrección de posibles actos de corrupción, con la finalidad de fortalecer la cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas y sensibilizar en materia de derechos humanos.

E. Gestión

En materia de fortalecimiento de la gestión, se actualizaron y armonizaron los instrumentos normativos, aprobados para la operación y funcionamiento del CEPCI, los cuales son del conocimiento de las personas servidoras públicas del CONEVAL, a través de la página web y/o mediante correos electrónicos, los cuales se destacan a continuación:

1. Protocolo del Buzón de Denuncias y Sugerencias del CONEVAL. Aprobado en la 1ª. Sesión Ordinaria. - Acuerdo CEPCI/I-O/03- 2019/01
2. Bases de integración, organización y funcionamiento del CEPCI del CONEVAL. Aprobado en la 2ª. Sesión Extraordinaria. -Acuerdo CEPCI/2-E/05-2019/02.
3. Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) modificación. Aprobado en la 2ª. Sesión Extraordinaria. - Acuerdo CEPCI/2-E/05-2019/03.
4. Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL y el Protocolo de atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL actualización. Aprobado en la 2ª. Sesión ordinaria. - Acuerdo CEPCI/3-E/06-2019/02.
5. Código de Conducta del Coneval actualizado. Aprobado en la 4ª Sesión Extraordinaria. – Acuerdo CEPCI/4-E/07-2019/03

Durante el ejercicio 2019 se llevaron a cabo los procesos de elección de integrantes del Comité, con lo cual este cuerpo colegiado se renovó para funcionar en el periodo 2019 al 2021.

El CONEVAL es un organismo que ha tenido cambios en su estructura funcional, lo cual ha implicado una rotación de personal y la integración de nuevo personal, lo que representa un reto para permear la cultura de ética e integridad.

M
9
sep
(A)

Asimismo, la UEIPPCI remitió la evaluación del Código de Conducta armonizado, con un puntaje de 90 sobre 100 puntos, considerando como área de oportunidad para el 2020, establecer un mecanismo de participación para su elaboración, asimismo indicó adicionalmente que se consideró un lenguaje claro e incluyente.

Sesiones del CEPCI:

En cumplimiento a lo establecido en el punto 6 numeral 8 de los Lineamientos Generales, el CEPCI llevo a cabo 3 sesiones ordinarias y 8 extraordinarias como se detalla a continuación y de las cuales se cuenta con el acta correspondiente, a excepción de la séptima y octava extraordinarias celebradas en diciembre del 2019 que se encuentran en proceso de firma:

Sesiones del CEPCI del CONEVAL 2019

Sesión	Fecha de Celebración	Tipo de Sesión
Primera	31 de enero	Extraordinaria
Primera	28 de febrero	Ordinaria
Segunda	30 de mayo	Extraordinaria
Tercera	26 de junio	Extraordinaria
Cuarta	19 de julio	Extraordinaria
Segunda	31 de julio	Ordinaria
Quinta	12 de septiembre	Extraordinaria
Sexta (1ª parte)	15 de octubre	Extraordinaria
Sexta (2ª parte)	18 de octubre	Extraordinaria
Tercera	5 de diciembre	Ordinaria
Séptima	11 de diciembre	Extraordinaria
Octava	20 de diciembre	Extraordinaria

F. Denuncias

Como parte de las actividades contenidas en el PAT 2019, se consideró la implementación de un mecanismo adicional para la atención de denuncias y sugerencias, mismo que fue aprobado e implementado en el primer trimestre del 2019, considerando en su seguimiento a todos los integrantes del CEPCI y se encuentra documentado en el sitio web:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Protocolo-de%20Buzon-de-denuncias-y-sugerencias-firmado.pdf>

Durante el primer y segundo trimestre no se registró ninguna denuncia, en el tercer y cuarto trimestres, mediante el correo del CECPI, se recibieron 4 denuncias sobre supuestos incumplimientos al Código de Ética, Reglas de Integridad y el Código de Conducta Institucional. Las cuatro denuncias se registraron y atendieron de conformidad con lo señalado en el *Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a Denuncias por incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta del CONEVAL*, y *Acuerdo por el que se establece el Protocolo para la atención de Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL*, aprobado en el mes de junio por este órgano colegiado.

Resumen de denuncias recibidas y registradas de Enero a Diciembre del 2018

Trimestre	Número de denuncias	Resultado	Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual Discriminación (reportado en formato, en tiempo y forma)
1er	ninguna		ninguna
2º	ninguna		ninguna
3er	2	Toda vez que el denunciante no subsanó los requisitos de procedencia de su denuncia señalados en numeral 1.4 del Protocolo, la Secretaría Ejecutiva procedió a archivar la denuncia como asunto concluido en términos de los dispuesto en el numeral 1.5 del Protocolo y se notificó al denunciante el acuerdo correspondiente tomado por el pleno del CEPCI.	ninguna
4º	2	Toda vez que el denunciante no subsanó los requisitos de procedencia de su denuncia señalados en numeral 1.4 del Protocolo, la Secretaría Ejecutiva procedió a archivar la denuncia como asunto concluido en términos de los dispuesto en el numeral 1.5 del Protocolo y se notificó al denunciante el acuerdo correspondiente tomado por el pleno del CEPCI.	ninguna
Anual	4		Ninguna

Derivado de estos procesos, el CEPCI integrantes y asesores estuvieron de acuerdo en la mejora del protocolo y el procedimiento, el cual continua en proceso de revisión, ello para asegurar la transparencia en la gestión de denuncias.

También se consideró pertinente efectuar acciones de capacitación con el objetivo de dotar de algunas herramientas para la gestión de conflictos y mejorar la comunicación entre el personal.

Fecha	Nombre del Evento	H	M	Total
25-nov-19	Taller: "Comunicación Asertiva y Colaborativa en el Ámbito laboral"	15	19	34
27 nov al 5 dic -19	Taller: "Inteligencia Emocional y Reducción de Estrés Laboral"	11	15	26

En el CONEVAL se promueve que las quejas, denuncias o sugerencias puedan presentarse tanto por medios electrónicos (correo electrónico), por medios físicos (formato, escrito libre), o bien, a través del buzón de quejas ubicado en las instalaciones del consejo, lo cual se señala en el protocolo de quejas y denuncias que está publicado en el portal institucional: <https://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/Procedimiento-y-protocolo-CONEVAL.pdf#search=protocolo%20actuaci%C3%B3n> al respecto se enviaron correos de difusión y se publicó en el boletín institucional.

Asimismo es importante señalar que el CEPCI ha promovido el valor de la confidencialidad y el tratamiento y protección de los datos personales, cuidando que en los procesos de atención de quejas y denuncias se cuente con políticas de protección de datos personales atendiendo a lo señalado en los artículos 116 de la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y 113 de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, con ello, los integrantes del CEPCI, propietarios y suplentes, así como los asesores, se encuentran obligados a guardar confidencialidad y reserva absoluta, de los casos que sean sometidos a su consideración, aún en aquéllos casos en los que se determine la incompetencia del CEPCI.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

De igual forma, en el último semestre se dio continuidad a las acciones de prevención y difusión a los mecanismos que facilitan los servidores públicos la presentación de quejas y denuncias.

Es importante señalar que desde el 2018, la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación CONEVAL estableció la figura de Ombudsperson encargada de prevenir y atender las prácticas de discriminación y violencia laboral quien también desempeña el encargo de Consejera en el marco del Protocolo HAS y fortalece la transparencia respecto de los casos que se presenten en materia de hostigamiento y acoso sexual y realiza de igual forma acciones de sensibilización.

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Documents/Acuerdo-designacion-persona-mediadora-OMBUDSPERSON.pdf>

G. Conclusiones y recomendaciones

Es relevante señalar que el CEPCI promovió la *Política institucional, en materia de integridad y prevención de la corrupción* (Política) aprobada el 16 de abril del 2018, misma que se puede consultar en la página web institucional:

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>

En esta Política se plantean algunos mecanismos y acciones para promover el cumplimiento del Código de Conducta del CONEVAL y prevenir los posibles conflictos de intereses como son:

- ❖ *Difundir los mecanismos institucionales establecidos para presentar denuncias, de las figuras de persona Asesora y persona Consejera.*
- ❖ *Promoción de los materiales enfocados al fortalecimiento de la cultura de integridad (ética, transparencia y rendición de cuentas).*
- ❖ *Realizar los ejercicios de diagnóstico que permitan identificar las áreas y procesos sensibles a riesgos de corrupción, y promover el establecimiento de los controles que se consideren convenientes para su prevención.*
- ❖ *Considerar la inclusión de acciones de mejora en el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) y acciones de control en el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR), que permitan fortalecer el clima laboral conforme a la Norma Primera de control interno Ambiente de Control.*

Para fortalecer la cultura de integridad, se promovieron acciones de sensibilización, a través de los ciclos de cine y pláticas, y se realizaron en las instalaciones del CONEVAL durante todo el año, más acciones de capacitación, lo cual facilitó el acceso de las personas servidoras públicas a las mismas.

Asimismo, dado que el CEPCI es un órgano de consulta y asesoría especializada, la formulación de observaciones y recomendaciones en el caso de las denuncias recibidas que consisten en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, fue relevante durante todos los procesos de atención de las denuncias recibidas, ello contando con la participación del Órgano Interno de Control, área jurídica y del área de recursos humanos del CONEVAL en su carácter de Asesores del CEPCI.

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

En este sentido se considera importante puntualizar los alcances de la gestión del CEPCI en la atención de denuncias, y precisar sus atribuciones, por lo que se tiene en revisión el actual *Procedimiento para presentar, atender y dar seguimiento a Denuncias por incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta del CONEVAL*, y *Acuerdo por el que se establece el Protocolo para la atención de Denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y al Código de Conducta del CONEVAL*.

Acciones 2020

- ❖ Alinear los documentos normativos y de gestión del CEPCI al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y a la Ley de Austeridad Republicana.
- ❖ Se considera primordial continuar con las acciones de capacitación y sensibilización, enfocándose en lo relativo a la prevención de la no discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual.
- ❖ Se intensificará la difusión de los mecanismos de atención de denuncias.
- ❖ Se revisará la efectividad de los mecanismos establecidos, para de ser el caso realizar su mejora.
- ❖ Se trabajará de manera colaborativa con la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación para la auditoría de re-certificación en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- ❖ Se buscará la institucionalización del Código de Conducta del CONEVAL como instrumento rector de la política de ética e integridad.
- ❖ Se identificarán los factores con menor calificación obtenida en la aplicación de los indicadores seleccionados 2019, para establecer acciones y/o prácticas de transformación.

Este informe se aprobó en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CONEVAL celebrada el 30 de enero del 2020.

Mz

4

Danf

ⓧ

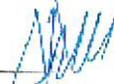
V. GLOSARIO

- ❖ Código de Conducta. - Conjunto de normas y criterios que deben asumir los servidores públicos que laboran en CONEVAL en el desempeño de su encargo para cumplimiento de objetivos y metas institucionales. Instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- ❖ CEPCI. - Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CONEVAL, instalado el 25 de septiembre del 2015, de conformidad con el *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el DOF, el 20 de agosto de 2015.*
- ❖ Conflicto de interés. - La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
- ❖ Cultura: Conjunto de conocimientos que permite a las personas desarrollar su juicio crítico respecto de situaciones específicas.
- ❖ Denuncia. - Manifestación a través la cual una persona o servidor público hace del conocimiento del CEPCI, actos u omisiones realizados por un servidor público contrarios a los principios de integridad y comportamiento ético establecidos en el Código de Conducta y Reglas de Integridad.
- ❖ Indicadores seleccionados de Gestión.- Herramienta cuantitativa o cualitativa que permite mostrar a manera de indicios y señales aspectos relacionados con el desempeño y las acciones realizadas por el CEPCI, con base a sus atribuciones.
- ❖ Indicadores seleccionados de Cumplimiento de Código de Ética y de Conducta.-_ Herramienta cuantitativa o cualitativa que permite mostrar a manera de indicios y señales el resultado o cambio en los aspectos relativos al cumplimiento del Código de Conducta, las Reglas de Integridad y el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso Sexual
- ❖ OIC. - Órgano Interno de Control en el CONEVAL.
- ❖ Reglas de integridad. -Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el Acuerdo.
- ❖ SFP. - Secretaría de la Función Pública.
- ❖ Persona Servidora Pública: Todo el personal que labora en la institución ya sea personal de confianza, eventual, honorarios profesionales y/o asimilables a salarios.
- ❖ SSECCOE: Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- ❖ UEIPPCI.- Unidad de Ética Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP.

VI. HOJA DE FIRMAS DE LOS INTEGRANTES Y ASESORES DEL CEPCI

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)
Primera Sesión Extraordinaria
29 de enero de 2020
13:00 horas.

LISTA DE ASISTENCIA INTEGRANTES Y ASESORES

Nombre y Cargo en el Comité	Firma
Fernando Mojoso Cruz (Integrante)	
FERNANDO MOJOSO MOHLER	
José Luis Manríquez Rojas	
María Esther Prieto González	Asesor (Asesora)
Beatriz Lina R.	Integrante
María Isabel Hernández Madrigal	Ombudsperson.
Nicolás Daniel Hernández Nájera	Integrante
Jorge Reyes Lugo	Suplente

f
e



Anexo 1

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2019 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (PAT 2019)

Número	Indicador	Objetivo	Actividad	Meta	Fecha inicio	Fecha final	Entregables	Fecha de entrega	Responsable(s)
1	B	Gestión y mejora de procesos del CEPCI	Elaborar y presentar el Informe Anual de Actividades 2018	Formalizar el funcionamiento del CEPCI	enero	29 de enero	1. Informe rendido de Actividades. 2. Acta de la sesión en la que se aprueba. 3. Pantalla carga en SSECCOE	2	CEPCI, Enlace
2	B	Gestión y mejora de procesos del CEPCI	Renovación de integrantes de CEPCI	Mantener un Comité funcionando con la representación de todos los niveles de la estructura y de cada una de las unidades administrativas	enero-marzo	en proceso	1. Evidencias de procesos de elección de integrantes. 2. Acta de la Sesión cargada en el SSECCOE	2	CEPCI, Enlace
3	A	Fortalecer la operación del CEPCI	Elaborar Programa Anual de Trabajo 2019, presentar para su aprobación al CEPCI e incorporarlo al SSECCOE	Continuar con el proceso de cultura de transparencia e integridad, la institucionalización del CEPCI del CONEVAL, así como medir el impacto de su funcionamiento y de los mecanismos establecidos para contribuir a la prevención de actos contrarios a lo señalado en el Código de Conducta y de conflictos de interés	1da sesión ordinaria (28 febrero)	realizada	1. Acta de la sesión 2. PTA firmado y cargado en el SSECCOE	3	CEPCI, Enlace
4	A	Gestión y mejora de procesos del CEPCI	Aprobación o ratificación de indicadores seleccionados e incorporar al SSECCOE	Revisar y/o diseñar nuevos indicadores que servirán para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta, el desempeño y la actuación del CEPCI	marzo-mayo	en proceso	1. Bateria de indicadores revisados y/o diseñados. 2. Acta de la sesión 3. Publicación en la página web	2	CEPCI, Enlace
5	A	Fortalecer la operación del CEPCI	Revisar o actualizar el Código de Conducta	Alinear el Código de Conducta, a lo establecido al Código de Ética. 1 /	marzo-mayo	en proceso	1. Código de Conducta actualizado. 2. Acta de la Sesión	3 y 7	CEPCI, Enlace

Handwritten notes:
14
8

Handwritten marks:
r
u

Handwritten signature:
almy

Handwritten marks:
A
M
A

6	A	Fortalecer la operación del CEPCI	Revisar Protocolo y Procedimiento de atención de denuncias	Confirmar que se cuenta con mecanismos actualizados y acordes al CONEVAL, para la atención de quejas denuncias y sugerencias considerando la figura de Ombudsperson entre estos. 2.7	febrero-noviembre	1. Se aprobó el Protocolo para el buzón de quejas y sugerencias, en la 1a Sesión Ordinaria (28 febrero 2019) y se instruyó su implementación.	1. Protocolo para el buzón de quejas y sugerencias. 2. Protocolo y Procedimiento de atención de denuncias revisado. 3. Actas de Sesión Ordinaria.	3 y 7	CEPCI, Enlace
7	A	Fortalecer la operación del CEPCI	Publicar el protocolo de buzón de quejas, denuncias y sugerencias actualizado y difundir	Promover y difundir los mecanismos disponibles en el CONEVAL para la atención de quejas denuncias, así como evaluar si el conocimiento de estos permea en la institución. 2.7	febrero-noviembre	en proceso	1. Evidencias de difusión de los mecanismos 2. Informe de avance del PAT 2019 3. Mecanismo de evaluación	7	CEPCI, Persona Consejera/ Ombudsperson, Enlace
8	B	Mejorar relación conciliación vida laboral	Acciones para mejorar relación vida laboral y familiar	Documentar las acciones que promueven la conciliación de vida laboral y familiar	enero-noviembre	en proceso	1. Evidencias de de las acciones	2 y 3	CEPCI- DGAA- DGACS, Enlace
9	B	Difusión sobre mecanismos para prevenir y combatir la violencia laboral	Concientización del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Celebración de plática/cursos/talleres acerca de prevención de hostigamiento y acoso sexual.	febrero-noviembre	en proceso	1. Evidencias de de las acciones (constancia, lista asistencia)	2 y 7	CEPCI, Persona Consejera/ Ombudsperson, Enlace
10	B	Fortalecimiento de la cultura de ética e integridad entre las y los servidores públicos del CONEVAL	Desarrollar acciones en materia de formación, capacitación y sensibilización en materias de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés	Elaborar Programa Anual de Trabajo y presentar avance trimestral de avance y logros.	2da sesión ordinaria (31 julio 2019)	en proceso	1. Informe de avance del PAT 2019 (cierre)	2 y 3	CEPCI, OIC, Enlace
11	B	Desempeño del CEPCI	Evaluar internamente sobre el conocimiento del código de conducta, así como los mecanismos y procedimientos de denuncias	Aplicación de cuestionario y/o encuesta al personal referente al cumplimiento, la ética y la integridad	Julio/noviembre 2019	en proceso	1. Evidencias aplicación de encuesta y/o cuestionario 2. Evidencias de proceso de evaluación (entrevistas institucionales, Boletín Institucional) 3. Resultados aplicación indicadores	7 y 8	CEPCI, Enlace

de 1
ya de 8

12	B	Fortalecimiento de la cultura de ética e integridad entre las y los servidores públicos del CONEVAL	Desarrollar acciones en materia de formación, capacitación y sensibilización en materias de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés	Planificación anual de cursos o talleres de concientización en la materia y aplicación de indicadores referentes a la capacitación. 3.7	marzo-noviembre	(se tiene en revisión el Programa) en proceso	1. Programa 2019 2. Evidencias (listas de asistencia, Boletín Institucional, fotos) 3. Indicadores	2, 6 y 7	CEPCI, Enlace
13	B	Fortalecimiento de la cultura de ética e integridad entre las y los servidores públicos del CONEVAL	Desarrollar acciones en materia de formación, capacitación y sensibilización en materias de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés entre los servidores públicos del CONEVAL	Avance del Programa Anual de Trabajo y logros del CEPCI	3da sesión ordinaria (28 nov. 2019)	en proceso	1. Informe de avance del PAT 2019 (cierre)	2 y 3	CEPCI, Enlace

- 1.7 Código de Ética de los servidores Públicos publicado en el DOF el 5 de febrero del 2019
 2.7 Entendimiento de las recomendaciones presentadas en el Informe de Seguimiento del Estudio de la OCDE sobre Integridad en México.
 3.7 Programa de acciones de capacitación 2019 en materia de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés
 4.7 Factores de riesgo: 1.- Cambios en la normatividad que regula la actividad principal del organismo
 2.- Cargas de trabajo fuera de lo habitual respecto a las competencias de los miembros del CEPCI
 3.- Dificultad de compaginar los agendas de los integrantes del CEPCI, que afectan la celebración de sesiones del Comité de Ética
 4.- Eventos adversos de índole personal ocurren a los integrantes del CEPCI
 5.- Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública en el entorno laboral, afectan el desarrollo de los asuntos del CEPCI
 6.- Intervención o influencia de agencias ajenas afectan el trabajo del CEPCI
 7.- Otros riesgos no relacionados directamente a los antecedentes listados
 8.- Problemas tecnológicos dificultan o regulan las comunicaciones electrónicas o los sistemas virtuales del CEPCI
 9.- Procesos de reestructuración de la dependencia o entidad
 10.- Recursos presupuestales severos.
 11.- Reducción o reemplazo de personal del organismo impacta la integración del CEPCI.
 5.7 Indicadores:
 A. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta
 B. Indicadores para evaluar la situación del Comité de Ética y de Prevención de los Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus actividades



Lic. Daniel Gutiérrez Cruz
Director General Adjunto de Administración y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

de 1
ya de 8



Anexo 2

FUNCIÓN PÚBLICA

SESIONES Y ACTAS

DOCUMENTOS

INFORME ANUAL

CAMBIO CREDENCIALES

SSECCOE V2.0

Cerrar Sesión

Datos CEPCI | Programa anual | **Informe anual** | Denuncias | Criterios | Comunicaciones | Reportes | Ayuda | PyR

Dependencia o Entidad: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

Año: 2014

+ Nuevo Documento						
Documentos del CEPCI	Nombre Documento	Fecha de aprobación	Fecha de registro	Archivos	Documentos Entregados	
Informe Anual de Actividades	IAA 2018 rev (2) con firmas.pdf	31/01/2019	01/02/2019			
Programa Anual de Trabajo	PAT 2018_cierre.pdf	28/10/2018	28/01/2019			
Liga de internet del Informe Anual de Actividades	Liga electrónica del Informe Anual de Actividades 2018.pdf	29/01/2019	03/04/2019			
Evidencia de Campaña de Combate al Huachicoleo Quintena 5	Boletín 150310.pdf	16/03/2019	15/03/2019			
Programa Anual de Trabajo	PAT 2018 Cierre (Firmado).pdf	31/01/2019	28/02/2019			
Informe Anual de Actividades	Acta Iera Extraordinaria CEPCI.pdf	31/01/2019	08/02/2019			
Evidencia de Campaña de Combate al Huachicoleo Quintena 5	EVIDENCIA DE CAMPAÑA DE COMBATE AL HUACHICOLEO 203.pdf	29/03/2019	01/04/2019			
Evidencia de Campaña de Combate al Huachicoleo Quintena 4	Evidencia campaña huachicoleo 1a1150419.pdf	15/04/2019	15/04/2019			
Evidencia de Campaña de Combate al Huachicoleo Quintena 5	Evidencia campaña huachicoleo 1a1150419.pdf	12/04/2019	12/04/2019			
Evidencia de Campaña de Combate al Huachicoleo Quintena 5	EVIDENCIA DE CAMPAÑA DE COMBATE AL HUACHICOLEO 203.pdf	04/03/2019	05/03/2019			
Declaración patrimonial y de intereses 2018	Evidencia declaración patrimonial boletín institucional.pdf	16/04/2019	22/04/2019			
Indicadores	Aplicacion_indi	14/02/2019	15/02/2019			
Informe Anual de Actividades	Acta 1 sesión extraordinaria febrero 2019	21/01/2019	01/04/2019			

(Handwritten marks)

(Handwritten signature)

(Handwritten marks)

Anexo 3



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



2019
EMILIANO ZAPATA

Unidad de Ética, Integridad
Pública y Prevención de
Conflictos de Intereses

Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento, 2019, del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

**Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo
Social
CONEVAL**

Desglose de puntuación asignada para el CEPCI:			
Elemento evaluado:	Puntos		
	Asignables	Asignados	
Informe Anual de Actividades 2018 (IAA 2018) o Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)	15	15	
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)	10	10	
Programa Anual de Trabajo, 2019 (PAT_2019)	15	15	
Indicadores de cumplimiento (INDICADORES)	5	5	
Código de Conducta, 2019 (CÓDIGO)	15	15	
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)	10	10	
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)	10	10	
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)	10	10	
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)	10	7	
Actividades extraordinarias 2019 (ADICIONALES)	Máximo posible 30	3	
Total		100	

Con base en la oportuna incorporación en el Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), de las evidencias establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2019" —Y una vez concluida la etapa de atención a solicitudes de aclaración o corrección—, la UEIPPCI ha determinado emitir la presente **Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2019**, misma que asigna un total de 100 del máximo de 100 puntos.

Una vez ponderada, dicha puntuación equivale a 25 del máximo posible de 25 puntos a considerar cuando se concluya la *Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2019*, y ubica al CEPCI de Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social dentro del grupo de **cumplimiento excelente**.

Lugar y fecha de generación: Ciudad de México, martes, 17 de diciembre de 2019.
Para cualquier aclaración respecto a la presente cédula, por favor dirijase a:
Lic. Octavio Lozano Ramírez, Tel. (55) 2000 3000 Ext. 4167, correo: olozano@funcionpublica.gob.mx

Página
1 de 1

[Handwritten signatures and initials]

Anexo 4

- ¿Quiénes Somos?
- Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés
- Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación

CONEVAL PÁGINA PRINCIPAL > ¿Quiénes Somos? Marco Normativo Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés

¿QUIÉNES SOMOS?

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS (CEPCI)

Con base en la normativa vigente, el Consejo instaló el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI) y emitió el Código de Ética de los servidores públicos del CONEVAL, el cual es una herramienta que ayuda al actuar de los servidores públicos que colaboran en el Consejo, tanto al interior de la Entidad como en su relación con otras dependencias y entidades del Gobierno Federal, y con la sociedad en general.

A continuación se presenta el marco que regula el CEPCI, así como las acciones que se han implementado en el CONEVAL en torno a esta temática.

1.- Antecedentes

- > Informe Anual de actividades del Comité de Ética
- > Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal

2.- Funcionamiento

- > Minuta de instalación del CEPCI
- > Plan de Trabajo
- > Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta: método de medición y evaluación de los resultados del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)
- > Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)

3.- Código de conducta

- > Código de conducta

4.- Procedimiento y protocolo atención quejas o denuncias

- > Procedimiento y protocolo atención quejas o denuncias
- > Formato presentación quejas o denuncias
- > Protocolo de buzón de denuncias y sugerencias de CONEVAL

5.- Informes del CEPCI

- > Informe Anual de Actividades 2016 (IAA)
- > Informe Anual de Actividades 2017 (IAA)
- > Informe Anual de Actividades 2018 (IAA)

<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/CodigoConducta.aspx>

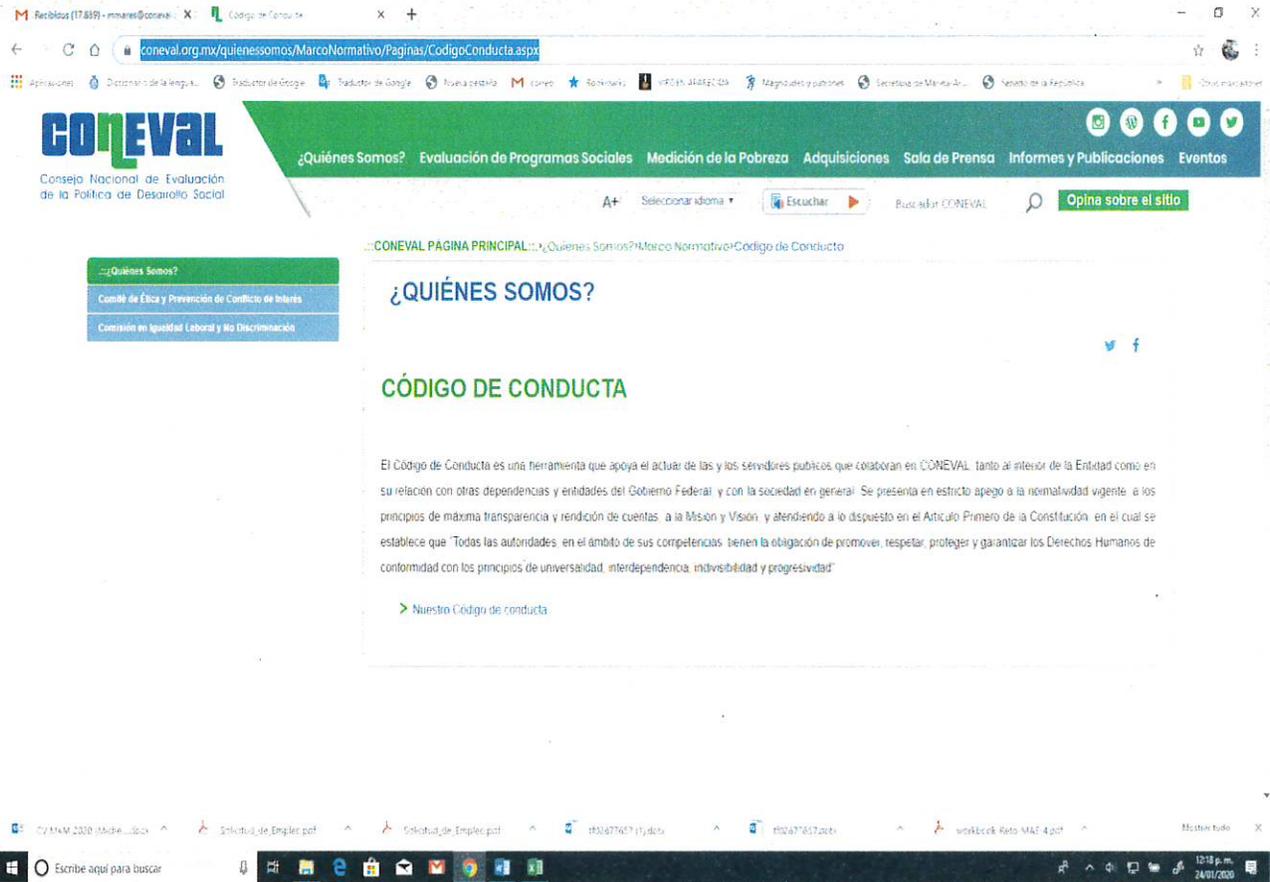
M

Ang

A

f

S



<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/CodigoConducta.aspx>

Mz

9

Ⓟ

Anexo 5

BITÁCORA DE ACCIONES DE DIFUSIÓN EN EL CONEVAL REPORTADAS EN EL SSECCOE DURANTE EL 2019

Primer Trimestre		
Acciones	Tipo de acción	N° de acciones
Informe Anual de Actividades 2018	1	2
Programa Anual de Trabajo 2018 (página institucional)	1	1
Campaña de Combate al Huachicoleo	2	3
Protocolo para atender denuncias (buzones) (sitio web)	1,2	2
Programa Anual de Trabajo 2019 (Pagina institucional)	1	1
Total		8
Segundo Trimestre		
Campaña de Combate al Huachicoleo	2	8
Campaña de declaración patrimonial y conflicto de intereses	1,2,3	6
Bases para la Integración, organización y funcionamiento del CEPCI (Página web)	1	1
Campaña Pilares de la Nueva Ética Pública	1,2	6
Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta (Pagina Institucional)	1	1
Procedimiento para atender denuncias (Pagina Institucional)	1	1
Difusión Código de Ética	1,2	1
Acciones de promoción de la integridad (denuncias)	1	1
Total		24
Tercer Trimestre		
Código de conducta (página institucional)	1	1
Campaña de Combate al Huachicoleo	2,3	6
Campaña Pilares de la Nueva Ética Pública	2,3	13
Campaña Conoce tu Código	2,3	7
Evidencia de difusión Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal	2	2
Total		29
Cuarto Trimestre		
Campaña de Combate al Huachicoleo	2	6
Evidencia de difusión del Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal	3	4
Campaña Pilares de la Nueva Ética Pública	2,3	1
Código de conducta (página institucional)	1	2
Total		13

1. Publicación en sitio web institucional:
<https://www.coneval.org.mx/quienessomos/MarcoNormativo/Paginas/Comite-de-Etica-y-Prevencion-de-Conflicto-de-Interes.aspx>
2. Acciones de difusión realizadas mediante impresiones posters que se colocan en las mamparas de los pisos (1-8) de manera aleatoria y periódica. Se cuenta con evidencia fotográfica.
3. Correos electrónicos de difusión

Anexo 6
CARTA COMPROMISO



**Carta Compromiso de las
Personas Servidoras
Públicas del CONEVAL**

Ciudad de México, 5 de diciembre de 2019.

Como integrante del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, manifiesto que conozco el Código de Conducta del CONEVAL, y por ello acepto las siguientes normas generales de comportamiento, para el trabajo profesional y responsable.

Las y los servidores públicos del CONEVAL:

1. Estamos comprometidos con nuestro trabajo diario para el logro de los objetivos y el quehacer del Consejo, para el cumplimiento de la misión institucional.
2. Actuamos con equidad en todo momento, no damos tratamiento preferencial a ninguna organización, institución, política, social o privada, o a persona alguna, independientemente de su afiliación o afinidades personales. Y respetamos a todas las personas sin distinción de raza, credo, edad, origen social, género, discapacidades, orientación sexual, nacionalidad, filiación política, jerarquía, o condición de embarazo o maternidad.
3. Damos un uso adecuado (cuidamos y conservamos) los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso, y/o de propiedad del Consejo.
4. Respetamos y colaboramos en la conservación del medio ambiente, y los recursos disponibles.
5. Utilizamos en forma responsable la información a la cual tenemos acceso en el ejercicio de nuestras funciones, y realizamos las acciones que correspondan para su conservación con base a la norma aplicable.
6. Nos comunicamos en forma respetuosa, con las personas, tanto interna como externamente.
7. No permitimos comportamientos o manifestaciones de violencia, maltrato o discriminación, a compañeros de trabajo, proveedores, usuarios y, en general, hacia toda persona que tenga relación con las funciones que cumplimos en el Consejo.
8. No solicitamos, ni aceptamos, dinero, regalos, ni ningún otro artículo de valor significativo, de ninguna persona, organización, o institución, que busque una acción oficial, y/o que tenga relación con las funciones que desempeñamos.
9. Nos conducimos en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el desempeño del encargo o actividad.
10. Prevenimos, y evitamos, los conflictos de intereses, asesorándonos sobre su posible generación.

<http://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/Codigo-de-Conducta-Armonizado.pdf>

Nombre:
Firma:

Señalar con una "X" la unidad administrativa a la que pertenece	SE	DGAE	DGAAP	DGAC	DGAA

www.coneval.org.mx

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



**Carta Compromiso de las
Personas Servidoras
Públicas del CONEVAL**

Ciudad de México, 5 de diciembre de 2019.

Como integrante del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, manifiesto que conozco el Código de Conducta del CONEVAL, y por ello acepto las siguientes normas generales de comportamiento, para el trabajo profesional y responsable.

Las y los servidores públicos del CONEVAL:

1. Estamos comprometidos con nuestro trabajo diario para el logro de los objetivos y el quehacer del Consejo, para el cumplimiento de la misión institucional.
2. Actuamos con equidad en todo momento, no damos tratamiento preferencial a ninguna organización, institución, política, social o privada, o a persona alguna, independientemente de su afiliación o afinidades personales. Y respetamos a todas las personas sin distinción de raza, credo, edad, origen social, género, discapacidades, orientación sexual, nacionalidad, afiliación política, jerarquía, o condición de embarazo o maternidad.
3. Damos un uso adecuado (cuidamos y conservamos) los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, asignados en uso, y/o de propiedad del Consejo.
4. Respetamos y colaboramos en la conservación del medio ambiente, y los recursos disponibles.
5. Utilizamos en forma responsable la información a la cual tenemos acceso en el ejercicio de nuestras funciones, y realizamos las acciones que correspondan para su conservación con base a la norma aplicable.
6. Nos comunicamos en forma respetuosa, con las personas, tanto interna como externamente.
7. No permitimos comportamientos o manifestaciones de violencia, maltrato o discriminación, a compañeros de trabajo, proveedores, usuarios y, en general, hacia toda persona que tenga relación con las funciones que cumplimos en el Consejo.
8. No solicitamos, ni aceptamos, dinero, regalos, ni ningún otro artículo de valor significativo, de ninguna persona, organización, o institución, que busque una acción oficial, y/o que tenga relación con las funciones que desempeñamos.
9. Nos conducimos en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el desempeño del encargo o actividad.
10. Prevenimos y evitamos, los conflictos de intereses, asesorándonos sobre su posible generación.

<http://www.coneval.org.mx/quienessomos/Documents/Codigo-de-Conducta-Armonizado.pdf>

Nombre: Dr. José Nabor Cruz Marcelo
Firma:

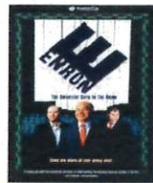
Señalar con una "X" la unidad administrativa a la que pertenece	SE	DGAE	DGAAP	DGAC	DGAA
	X				

www.coneval.org.mx

Anexo 7



Lugar de proyección: Piso 1 (comedor) y Piso 2 (working lounge), a la hora de la comida.



Proyección: 10 de julio
Sinopsis

Relata el caso de la empresa Enron Corporation que, en quince años, pasó de ser una pequeña empresa de gas de Texas a convertirse en el séptimo grupo empresarial de mayor valor en Estados Unidos y acabó en la quiebra absoluta dando lugar a uno de los mayores escándalos de la historia financiera de Norteamérica, con graves repercusiones políticas suplicando incluso a la Casa Blanca.

Temática Ética y Valores.
Duración 1h 53min



Proyección: 17 de julio
Sinopsis



Bajo el estricto régimen talibán, la madre de una muchacha de 12 años, médica de profesión, pierde su empleo en un hospital y las dos mujeres, así como la abuela, se convierten en auténticas prisioneras en su propia casa, ya que no pueden abandonarla sin sus acompañante legal y hanse prohibido trabajar fuera para ganarse la vida. La madre y la abuela ven un plan: le cortarían el pelo a la chica y cambiarán su documentación para que parezca un muchacho. Asuntado ante la posibilidad de que se descubra su secreto, la joven, que ha adoptado el nombre de Osama, empieza a trabajar para un hombre del vecindario que fue amigo de su padre. Poco a poco llega a la edad de tener que acudir a la escuela islámica, y así será más difícil ocultar su verdadera identidad.

Temática Igualdad.
Duración 1h 23min



Proyección: 24 de julio
Sinopsis



En 1924, con sólo 29 años, J. Edgar Hoover fue nombrado director general del FBI para que reorganizara la institución. Obsesionado con delincuentes o comunistas, gangsters, delincuentes y a cualquiera que fuera un peligro para la nación, Hoover ocupó el cargo hasta su muerte en 1972, sobreviviendo a siete presidentes, alguno de los cuales intentó inútilmente destituirlo. Los archivos que guardaba celosamente llenos de secretos increíbles de importantes personalidades, lo convirtieron en uno de los hombres más poderosos y temidos de la historia de los Estados Unidos.

Temática Archivo.
Duración 2h 20min



Proyección: 31 de julio
Sinopsis



Jess es una chica de origen indio que vive con sus padres en Inglaterra. Con dieciséis años y una vida bastante tranquila, su gran problema es que sus padres quieren que sea una encantadora y convencional chica india que encuentre un buen marido y se case con él según sus costumbres. Pero ella solamente quiere jugar al fútbol como su heroe, David Beckham, la estrella del Manchester United y un idolo para todos los jóvenes.

Temática Equidad.
Duración 1h 50min



[Handwritten signatures and initials]